

Strategi Manajemen Talenta untuk Mengembangkan Tenaga Pendidik Berkualitas di MIS Miftahul Huda Kabupaten Nganjuk

Anggun Hayatunnufus^{1*}, Ulfi Fitrotun Amalia²

^{1,2}Program Studi Manajemen Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

anggun.23168@mhs.unesa.ac.id*



e-ISSN: 2987-811X

MARAS: Jurnal Penelitian Multidisiplin

<https://ejournal.lumbungpare.org/index.php/maras>

Vol. 2 No. 1 Maret 2024

Page: 551-558

Article History:

Received: 05-03-2024

Accepted: 10-03-2024

Abstrak : Pengembangan tenaga pendidik berkualitas dapat dilakukan dengan strategi manajemen talenta yang mencakup berbagai langkah seperti identifikasi bakat, pengembangan keterampilan, pemberian pengakuan dan insentif, serta pembinaan karier yang diharapkan dapat mengembangkan tenaga pendidik yang berkualitas dan pada akhirnya dapat meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia. Bentuk penelitian berupa penelitian kualitatif yang bertujuan untuk memaparkan strategi manajemen talenta suatu instansi untuk mengembangkan tenaga pendidik berkualitas dengan pendekatan deskriptif. Pemilihan responden didasarkan pada kepala madrasah dimana berhubungan dengan pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Objek yang diteliti berupa Strategi Manajemen Talenta untuk Mengembangkan Tenaga Pendidik Berkualitas khususnya di MIS Miftahul Huda. Untuk membentuk tenaga pendidik yang berkualitas diterapkan disiplin yang tinggi dan kesadaran diri atas tanggung jawab akan tugas dan kewajiban. Selain itu, tenaga pendidik harus terus belajar, aktif mengikuti kegiatan edukatif guna mendapatkan pengetahuan terbaru dan dapat meningkatkan potensi seperti mengikuti seminar, webinar, diklat. Tenaga pendidik juga harus memiliki rasa terbuka dalam menerima kritik dan saran supaya dapat terus berkembang dan lebih baik. strategi yang berhasil diterapkan dalam manajemen talenta di MIS Miftahul Huda ialah 1) Menerapkan sistem absen kehadiran dengan sistem khusus. 2) Lembaga menyelenggarakan pelatihan. 3) Mengadakan pemantauan dan penilaian serta pemberian reward atau apresiasi bagi tenaga pendidik yang memiliki kinerja unggul.

Kata Kunci : Strategi; Manajemen Talenta; Tenaga Pendidik

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan komponen penting dalam pembangunan suatu negara. Pendidikan menghasilkan sumber daya manusia (SDM) yang berpengetahuan, terampil, dan berwawasan. Pendidikan perlu mencapai standar pendidikan yang berkualitas untuk menghasilkan luaran yang berkualitas. Tenaga pendidik merupakan sumber daya utama dalam sistem pendidikan. Tenaga pendidik berasal dari berbagai kategori, termasuk dosen, guru, tutor, fasilitator, dan lain-lain, tetapi yang paling penting adalah bahwa tenaga pendidik menjalankan dan berpartisipasi dalam proses pendidikan. (Nurhayati, 2022). Isu yang relevan mengenai strategi manajemen talenta di bidang pendidikan adalah bagaimana mengembangkan tenaga pendidik yang berkualitas untuk memenuhi tujuan pendidikan yang semakin kompleks dan terus berubah. Pada era persaingan, perencanaan sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen kunci dari strategi organisasi untuk mempertahankan keunggulan kompetitif. (Heatubun et al., 2023). Kemampuan, motivasi, dan kelancaran proses belajar mengajar oleh tenaga pendidik dapat ditingkatkan melalui penerapan strategi manajemen talenta yang efektif.

Kualitas pendidikan di Indonesia masih rendah dibandingkan dengan negara-negara maju. Hasil penelitian Program for International Student Assessment (PISA) tahun 2022 yang diumumkan pada 5 Desember 2023, Indonesia berada pada peringkat ke-68. Akan tetapi, hasil PISA tahun 2022 mengalami peningkatan dibanding tahun 2018. Pada hari Selasa (5/12), Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek) merilis hasil studi PISA 2022. Hasil menunjukkan peningkatan hasil belajar literasi Indonesia dari 5 hingga 6 posisi dibandingkan dengan PISA 2018. Peningkatan ini merupakan peningkatan peringkat (persentil) tertinggi dalam sejarah Indonesia mengikuti PISA. Dalam paparannya, Mendikbudristek mengatakan bahwa jumlah hilangnya pelajaran yang relatif kecil menunjukkan ketangguhan guru, yang didukung oleh berbagai program penanganan pandemi oleh Kemendikbudristek. Selain itu, pelatihan guru yang disediakan oleh Kemendikbudristek melalui Platform Merdeka Mengajar bersama dengan materi pembelajaran daring dan hibrida merupakan faktor lain yang mendorong peringkat Indonesia meningkat. (SEKRETARIAT GTK, 2023). Berdasarkan paparan dari Mendikbudristek tersebut, peningkatan hasil PISA Indonesia dari tahun sebelumnya berhubungan dengan kualitas guru. Guru ataupun tenaga pendidik merupakan komponen penting dalam sistem pendidikan. Maka dari itu, manajemen talenta tiap institusi pendidikan memerlukan sebuah strategi untuk mengembangkan kualitas tenaga pendidik, sehingga hasil pengajaran dan peserta didik menghasilkan *ouput* yang sesuai dan berkualitas.

Pengembangan tenaga pendidik berkualitas dapat dilakukan dengan strategi manajemen talenta yang mencakup berbagai langkah seperti indentifikasi bakat, pengembangan keterampilan, pemberian pengakuan dan insentif, serta pembinaan karier. Kemampuan profesional guru, seperti kemampuan untuk memuat dan menerapkan strategi pembelajaran efektif, dapat dikembangkan dengan menggunakan pendekatan manajemen talenta. Selain itu, pengembangan keterampilan komunikasi guru dalam mengajar dapat dicapai dengan menggunakan pendekatan yang serupa. Penerapan strategi manajemen talenta yang efektif, diharapkan dapat

mengembangkan tenaga pendidik yang berkualitas dan pada akhirnya dapat meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia.

Tujuan dari penulisan artikel ini adalah untuk memaparkan strategi manajemen talenta yang dapat membantu mengatasi masalah yang muncul dalam pengembangan kualitas tenaga pendidik. Pada artikel ini, strategi manajemen talenta dipaparkan oleh kepala madrasah MIS Miftahul Huda.

Penelitian teoritis yang mendukung artikel ini mencakup konsep-konsep seperti manajemen talenta, pengembangan sumber daya manusia (SDM), motivasi kerja, pengembangan karier, dan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja tenaga pendidik. Strategi manajemen talenta dengan landasan teori yang kuat ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pengembangan guru berkualitas di Indonesia.

METODE PENELITIAN

Bentuk rancangan penelitian yang digunakan berupa penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif, yang biasanya menggunakan pendekatan analisis induktif dan bersifat deskriptif, membuat proses dan makna yang dihasilkan dari perspektif subyek lebih menonjol dalam penelitian kualitatif ini. (Fadli, 2021). Penelitian ini bertujuan untuk memaparkan strategi dari manajemen talenta suatu instansi sekolah untuk mengembangkan tenaga pendidik berkualitas dengan pendekatan deskriptif.

Pemilihan responden didasarkan pada kepala madrasah dimana berhubungan dengan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) sekolah yaitu para guru dan tenaga pendidik. Objek yang diteliti berupa Strategi Manajemen Talenta untuk Mengembangkan Tenaga Pendidik Berkualitas khususnya di MIS Mifathul Huda. Alasan memilih sekolah tersebut karena MIS Mifathul Huda merupakan sekolah swasta yang berada dalam naungan yayasan Miftahul Huda dimana yayasan memiliki strategi tersendiri dalam mengatur SDM. Selain itu, MIS Miftahul Huda merupakan madrasah yang berdiri pada tahun 1998, kini memiliki total 16 guru beserta kepala madrasah dan nantinya akan terus bertambah dan berkembang, sehingga MIS Miftahul Huda merupakan sasaran yang sesuai untuk mengetahui strategi manajemen talenta dalam pengembangan kualitas tenaga pendidik untuk lebih baik seiring dengan berjalan dan berkembangnya madrasah.

Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara narasumber melalui media aplikasi pengirim pesan. Narasumber diberikan instrumen pertanyaan yang diperlukan, kemudian pengumpulan data didapatkan secara tertulis. Analisis data menggunakan Teknik Analisis Data Interaktif Miles dan Huberman. Dengan menggunakan teknik analisis tersebut, data dianalisa melalui tiga alur yaitu reduksi data, penyajian data, dan verifikasi atau penyusunan kesimpulan. Analisis data kualitatif harus mencakup ketiga komponen utama analisis data kualitatif karena hubungan antara ketiga komponen tersebut harus dikomparasikan untuk menentukan arah isi kesimpulan penelitian. (Zulfirman, 2022).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Salah satu sumber data yang penulis peroleh ialah melalui wawancara dengan tenaga pendidik yang bersangkutan mengenai topik. Penulis merumuskan pertanyaan lalu melakukan diskusi dan proses tanya jawab kepada kepala madrasah MIS Miftahul Huda Nganjuk guna memperoleh data dan informasi akurat mengenai Strategi

Manajemen Talenta untuk Mengembangkan Tenaga Pendidik Berkualitas yang diterapkan oleh lembaga tersebut. Penulis mendeskripsikan kesimpulan hasil wawancara pada tabel dan pembahasan pada paragraf di bawah ini.

Tabel 1. Hasil Wawancara

No	Instrumen Pertanyaan	Jawaban
1	Bisakah Anda menjelaskan kepada kami strategi atau program manajemen talent yang diterapkan di sekolah ini untuk mempertahankan dan mengembangkan tenaga pendidik berkualitas?	Untuk membentuk tenaga pendidik yang berkualitas, pada MIS Miftahul Huda diterapkan disiplin yang tinggi dan tetap belajar tentang apapun, seperti mengikuti seminar, pelatihan, dan diklat
2	Bagaimana hubungan antara manajemen sekolah dengan tenaga pendidik? Apakah ada komunikasi terbuka dan kolaborasi dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi kinerja mereka?	Selalu terbuka, saling mendukung, menerima usulan tentang apapun demi kemajuan madrasah.
3	Apa saja faktor-faktor yang menurut Anda paling penting dalam menarik dan mempertahankan tenaga pendidik berkualitas?	Faktor penting dalam mempertahankan tenaga pendidik yang berkualitas, saya selaku kepala madrasah selalu memberi <i>reward</i> pada guru yang kinerjanya lebih baik daripada yang lain. Contoh dari <i>reward</i> tersebut yaitu pujian, nilai tambahan yang dimasukkan di penilaian data, atau HR lebih.
4	Apa saja metode yang digunakan sekolah untuk mengevaluasi kinerja tenaga pendidik? Bagaimana hasil evaluasi ini dipergunakan dalam pengembangan karir mereka?	Dalam rapat bulanan selalu ada pembahasan tentang kinerja guru, baik hubungan guru dengan wali murid, maupun guru dengan siswa. Selain itu, tak jarang kepala madrasah atau ketua yayasan memantau proses terjadinya belajar mengajar di kelas, sehingga benar-benar mengetahui metode apa yang digunakan guru tersebut. Lalu, hasilnya akan masuk ke penilaian guru (akun simpatika) masing-masing.
5	Bagaimana sekolah ini mengatasi tantangan dalam manajemen talent, seperti pemutusan hubungan kerja, perubahan kebijakan, atau perubahan struktur organisasi?	Yayasan kami secara tegas megisyaratkan jika memang masih ingin menjadi tenaga pendidik di MIS Miftahul Huda, harus benar-benar mau belajar, serta bersedia menerima saran dan kritik.
6	Bagaimana sekolah ini mendukung pengembangan	Saya selaku kepala madrasah selalu mengarahkan para guru untuk mengikuti

	profesional tenaga pendidik? Apakah ada program pelatihan atau pendidikan lanjutan yang disediakan?	pelatihan-pelatihan yang ada, bahkan saya juga mengadakan peatihan mengaji dengan metode Ummi agar tenaga pendidik benar-bear mampu mengajar dengan maksimal.
7	Bagaimana peran kepala sekolah dan manajemen lainnya dalam mendukung implementasi strategi manajemen talent?	Saya selaku kepala madrasah memberi dukungan pada guru, selalu terbuka kepada mereka tentang keluh kesah apa yang dirasakan, Lalu, jika guru tersebut kinerjanya lebih baik daripada guru yang lain, akan ada penghargaan tersendiri.
8	Apakah ada inisiatif atau program khusus yang dianggap berhasil dalam mempertahankan dan mengembangkan tenaga pendidik berkualitas di sekolah ini?	Tenaga pendidik yang berkualitas harus diawali dengan disiplin, berangkat pagi, mampu memberi contoh yang baik. Saya membentuk program kehadiran pagi (presensi) sehingga para guru datang pada pukul berapa akan terlihat. Program ini nyatanya mampu membuat tenaga pendidik lebih baik.
9	Menurut Anda, apa langkah yang dapat diambil oleh sekolah lain untuk meningkatkan manajemen talenta mereka dalam rangka mempertahankan dan mengembangkan tenaga pendidik berkualitas?	Tidak lelah dalam belajar, aktif mengikuti pelatihan-pelatihan, serta aktif bertanya dalam hal yang belum dikuasai.
10	Apakah Anda memiliki saran atau rekomendasi tambahan terkait dengan topik ini?	Setiap tenaga pendidik sebenarnya memang sudah berkualitas, karena sudah menempuh jenjang pendidikan. Namun, yang haru ditingkatkan yaitu tingkat kualitasnya agar tidak ketinggalan di era milenial seperti ini.

Manajemen Talenta dirancang guna mencari, mengelola, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan berbakat yang siap menjadi calon pemimpin di masa depan untuk mendukung dan melaksanakan visi, misi, dan strategi jangka panjang. Manajemen talenta sendiri merupakan salah satu teknik pengembangan sumber daya manusia. Individu yang memberi suatu organisasi kerja, bakat, kreativitas, dan semangat adalah sumber daya yang paling penting bagi organisasi. (Wijaya, Candra; Hidayat, Rahmat; Rafida, 2016). Kesamaan antara berbagai model manajemen talenta yaitu bahwa komponen utama dari model tersebut adalah pengembangan. Namun, jelas bahwa pilar pengembangan talenta tidak dapat berdiri sendiri tanpa bantuan sistem penilaian kinerja yang baik. Sistem tersebut juga harus mendukung proses identifikasi talenta. Sistem suksesi yang baik sangat penting untuk pengembangan talenta. Filosofi pengembangan talenta adalah strategi pengembangan yang mempertimbangkan karakteristik individu yang terlibat dalam organisasi. (Yuli Angliawati & Fatimah Maulyan, 2020). Dengan manajemen talenta yang tepat,

karyawan akan bekerja lebih baik dan tetap produktif.(Sari et al., 2020).Strategi manajemen talenta untuk mengembangkan tenaga pendidik berkualitas merupakan implementasi dari strategi maupun sistem yang terintegrasi guna meningkatkan kemampuan tenaga pendidik di lingkungan lembaga pendidikan sebagai dukungan dan pelaksanaan visi dan misi lembaga pendidikan.

Dari hasil wawancara yang tersajikan dalam tabel diatas, penulis menyimpulkan pembahasan guna meringkas informasi yang diperoleh. Strategi manajemen talenta untuk membentuk tenaga pendidik yang berkualitas diterapkan disiplin yang tinggi dan kesadaran diri atas tanggung jawab akan tugas dan kewajiban. Tenaga pendidik juga diberikan kesempatan untuk tetap belajar dalam segala hal yang berhubungan dengan meningkatkan kualitas pengembangan potensi tenaga pendidik. Seluruh tenaga pendidik, seperti mengikuti seminar, webinar, diklat.

Faktor penting untuk mempertahankan tenaga pendidik berkualitas ialah pada pemberian *reward* atau apresiasi kepada tenaga pendidik yang memiliki kinerja unggul di antara yang lain. *Reward* atau apresiasi bisa berupa pujian atau poin penilaian tambahan yang tercatat pada penilaian kinerja tenaga pendidik, dimana penilaian tersebut akan masuk di akun simpatika masing-masing tenaga pendidik. Pemberian *reward* kepada tenaga pendidik yang memiliki kinerja unggul diharapkan mampu memberikan teladan yang baik serta memotivasi tenaga pendidik lainnya.

Pimpinan yayasan dan madrasah selalu memantau jalannya proses belajar mengajar, sehingga mengetahui proses pelaksanaan pembelajaran serta mengetahui perkembangan dan hambatan yang ada pada tenaga pendidik, seperti interaksi guru dengan wali murid, guru dengan siswa, maupun dengan sesama guru. Dari hasil pemantauan proses pelaksanaan pembelajaran dan rekap nilai kinerja tenaga pendidik akan dilaksanakan evaluasi dan apresiasi setiap bulannya saat rapat bulanan madrasah. Pimpinan yayasan dan madrasah selalu menegaskan bahwa tenaga pendidik yang masih ingin bergabung dengan lembaga, maka harus bersedia untuk terus belajar, menerima kritik dan saran, mematuhi dan mengikuti peraturan serta kegiatan lembaga dengan sepenuhnya.

Untuk mendukung pengembangan tenaga pendidik profesional dan berkualitas, pimpinan memberikan arahan serta kesempatan kepada tenaga pendidik untuk mengikuti pelatihan-pelatihan pendidikan baik didalam maupun luar lembaga itu sendiri. Salah satu pelatihan yang diselenggarakan oleh lembaga ialah pelatihan mengaji Al-Qur'an dengan metode ummi, yang mana pelatihan ini diselenggarakan untuk membekali dan memaksimalkan kemampuan guru dalam melaksanakan pembelajaran Al-Qur'an.

Pimpinan selalu berperan dalam manajemen talenta untuk mengembangkan tenaga pendidik berkualitas dengan memberikan dukungan penuh kepada seluruh tenaga pendidik, bersikap terbuka sehingga aspirasi dapat tersampaikan dengan baik. tenaga pendidik yang berkualitas bermula dari tenaga pendidik yang memiliki disiplin tinggi. Dengan ini lembaga menerapkan program rekam kehadiran dengan aplikasi khusus, yang mana sistem akan merekam kehadiran guru secara *realtime*. Program ini terbukti mampu menjadikan tenaga pendidik untuk disiplin waktu sehingga mampu mendukung strategi pengembangan tenaga pendidik berkualitas. Selain memiliki disiplin yang tinggi, tenaga pendidik harus terus belajar, aktif mengikuti kegiatan edukatif guna mendapatkan pengetahuan terbaru dan dapat meningkatkan potensi.

Setiap tenaga pendidik pada hakikatnya berkualitas melalui proses pendidikan yang sudah ditempuh. Akan tetapi, potensi dan kemampuan akan tetap harus dikembangkan dengan terus belajar guna menghadapi tantangan zaman di era milenial ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil dan pembahasan penelitian, penulis menarik kesimpulan bahwa strategi manajemen talenta untuk mengembangkan tenaga pendidik berkualitas merupakan aktivitas yang terintegrasi dalam sistem perencanaan, pengembangan sumber daya manusia berkualitas dan profesional guna mendukung proses belajar mengajar sesuai dengan visi dan misi lembaga pendidikan. Tenaga pendidik yang berkualitas bermula dari sikap disiplin yang tinggi, aktif dalam mengikuti kegiatan edukatif untuk mengembangkan potensi guru seperti pelatihan, seminar, webinar, tenaga pendidik juga harus memiliki rasa terbuka dalam menerima kritik dan saran supaya dapat terus berkembang dan lebih baik. Strategi yang berhasil diterapkan dalam manajemen talenta di MIS Miftahul Huda demi mengembangkan tenaga pendidik berkualitas ialah; 1) Menerapkan sistem absen kehadiran dengan aplikasi, yang mana kehadiran guru akan terekam. Sistem ini dapat mendukung guru dalam menerapkan disiplin yang tinggi. 2) Lembaga menyelenggarakan pelatihan. 3) Mengadakan pemantauan dan penilaian serta pemberian reward atau apresiasi bagi tenaga pendidik yang memiliki kinerja unggul.

Saran

Setiap tenaga pendidik pada umumnya sudah berkualitas dan memiliki keunggulan di bidangnya masing-masing. Tetapi sebagai tenaga pendidik yang mana menjadi teladan bagi peserta didik harus tetap memiliki semangat belajar dalam seluruh hal baru untuk mengembangkan potensi dan menjawab tantangan di era milenial ini. Seluruh tenaga pendidik di setiap lembaga pendidikan, baik pimpinan, guru kelas, guru mata pelajaran harus saling mendukung dan terbuka dalam menerima kritik dan saran untuk mendukung perkembangan potensi guru.

UCAPAN TERIMA KASIH

Tuntasnya penulis dalam menyusun karya ini tidaklah lepas dari dukungan dan bimbingan dari seluruh pihak yang terkait. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada Bapak Syunu Trihantoyo, S.Pd, M.Pd selaku dosen pengampu mata kuliah Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan, kepada Kepala sekolah MIS Miftahul Huda Nganjuk yang telah berkenan dan memberikan kami kesempatan untuk melaksanakan observasi guna memperoleh data untuk penyusunan karya ini, dan juga kepada seluruh pihak yang telah ikut serta berkontribusi dalam penyusunan karya ini.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Fadli, M. R. (2021). *Memahami desain metode penelitian kualitatif*. 1271, 33–54. <https://doi.org/10.21831/hum.v2i1i1>.
- [2] Heatubun, A., Mua, M. M., Sumual, T., & Sumual, S. D. M. (2023). *Perencanaan*

- sumber daya manusia di zaman kompetitif dalam dunia pendidikan. 6*, 4392–4396.
- [3] Nurhayati. (2022). Determinasi Manajemen Pendidikan Islam. *Jmpis*, 3(1), 451.
- [4] Sari, D. P., Hani, G., Ayuningtyas, S., & Psi, M. M. (2020). Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Pendidikan Telkom Kota Bandung. *EProceedings of Management*, 7(2), 2424–2431. <https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/12188>
- [5] SEKRETARIAT GTK. (2023). *Peringkat Indonesia pada PISA 2022 Naik 5-6 Posisi Dibanding 2018*. Gtk.Kemdikbud.Go.Id. <https://gtk.kemdikbud.go.id/read-news/peringkat-indonesia-pada-pisa-2022-naik-56-posisi-dibanding-2018>
- [6] Wijaya, Candra; Hidayat, Rahmat; Rafida, T. (2016). *MANAJEMEN SUMBER DAYA Pendidik dan Tenaga Kependidikan* (Vol. 4, Issue 1).
- [7] Yuli Angliawati, R., & Fatimah Maulyan, F. (2020). Peran Talent Management Dalam Pembangunan Sdm Yang Unggul. *Jurnal Sains Manajemen*, 2(2), 28–40. <https://ejurnal.ars.ac.id/index.php/jsm/article/view/321>
- [8] Zulfirman, R. (2022). Implementasi Metode Outdoor Learning dalam Peningkatan Hasil Belajar Siswa pada Mata Pelajaran Agama Islam di MAN 1 Medan. *Jurnal Penelitian, Pendidikan Dan Pengajaran: JPPP*, 3(2), 147–153. <https://doi.org/10.30596/jppp.v3i2.11758>